

5. Строгович, М. С. Правовые гарантии законности в РФ / М.С. Строгович – М., 1970. – С. 45.
6. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: Сов. энцикл.: ОГИЗ, 1935–1940. Том 1: А – Кюрины / Сост. Г. О. Винокур, проф. Б.А. Ларин, С.И. Ожегов, Б. В. Томашевский, проф. Д. Н. Ушаков; Под ред. проф. Д. Н. Ушакова. – М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.»; ОГИЗ, 1935. – 1562 с.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. от от 09.12.2025, № 110-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 23.10.2025).
8. Юридическая энциклопедия : ЮЭ / Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю.. – 6-е изд., доп. и перераб. – Москва : Тихомиров М. Ю., 2008. – 525 с.

УДК 349.2

Е.А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-ИММИГРАНТОВ

В статье проводится анализ нового законодательства о внешней трудовой миграции Республики Беларусь и практики его применения, статистических данных. В результате предлагается гарантировать трудящимся-иммигрантам право на здоровые и безопасные условия труда, конкретизировать обязательные условия трудового договора и обязанности нанимателя, применяющего труд таких работников, разработать Примерную форму трудового договора с трудящимся-иммигрантом.

Находясь в центре Европы, Беларусь не может оставаться в стороне от миграционных передвижений граждан различных государств. С учетом современных реалий и тенденций требуется постоянный мониторинг миграционной ситуации в Республике Беларусь и анализ влияния миграционных потоков на демографические, социально-экономические и иные аспекты развития страны. На это обращается внимание в Концепции миграционной политики на 2024–2028 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 января 2024 г. № 48, целью которой является создание условий, обеспечивающих национальную безопасность, устойчивый экономический рост и повышение качества жизни граждан, демографическое развитие, защиту рынка труда и интеграцию в рынок труда мигрантов.

Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко также констатировал, что для решения проблемы с дефицитом трудовых ресурсов в Беларусь нужно привлекать мигрантов из других стран [1].

В Департаменте по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь отмечают, что численность трудящихся-мигрантов, въехавших для работы в Республику Беларусь, согласно уведомлениям нанимателей за 9 месяцев 2025 г. составила 32 381 чел. и увеличилось по сравнению с предыдущим периодом прошлого года (21 554). Численность трудящихся-мигрантов, выехавших для работы за пределы Республики Беларусь согласно зарегистрированным договорам о трудоустройстве за 9 месяцев 2025 г. составила 2 026 чел. и уменьшилась по сравнению с предыдущим периодом прошлого года (3 103) [2]. Таким образом, одна из задач Концепции

миграционной политики, направленной на сохранение кадрового потенциала страны и снижение оттока белорусских граждан за рубеж, реализуется.

С учетом изменившейся ситуации на рынке труда в Республике Беларусь принят ряд нормативных правовых актов. Так, Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» изложен в новой редакции Закона от 30 декабря 2022 г. № 233-3 (далее – Закон о трудовой миграции), принят Указ Президента Республики Беларусь от 21 мая 2025 г. № 202 «О повышении роли нанимателей в области внешней трудовой миграции» (далее – Указ № 202).

Этим Указом установлены дополнительные требования к осуществлению трудовой деятельности и пребыванию как к иностранным работникам, так и к нанимателям. Так, трудящемуся-иммигранту требуется подтверждение знания одного из государственных языков Республики Беларусь в пределах, необходимых для общения, а обязанностью нанимателя является организовать оценку знаний этого языка.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 сентября 2025 г. № 477 «Об оценке знаний одного из государственных языков Республики Беларусь» утверждено Положение о порядке оценки знаний трудящимися-иммигрантами одного из государственных языков Республики Беларусь, а также определен Перечень профессий рабочих (должностей служащих), по которым знание одного из государственных языков является обязательным. Он включает такие профессии рабочих: водитель автомобиля, официант, парикмахер, продавец, санитар(ка), а также должности служащих: администратор, акушерка (акушер), помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи, а также врач-специалист, медицинская сестра и медицинский брат, фельдшер всех медицинских специальностей.

Указом № 202 предусмотрено осуществление контроля трудовой деятельности и условий пребывания и проживания трудящихся-иммигрантов путем их посещения по месту пребывания не реже одного раза в период действия трудового договора лицами, ответственными за осуществление такого контроля. А трудящиеся-иммигранты должны обеспечить доступ в занимаемые ими жилые или нежилые помещения. Кроме того, наниматели обеспечивают контроль сроков действия визы Республики Беларусь; документа, удостоверяющего личность; водительского удостоверения и иных документов, необходимых для пребывания трудящихся-иммигрантов и осуществления ими трудовой деятельности.

Важнейшим гарантом трудовых прав трудящихся-иммигрантов является надлежащее оформление трудовых отношений, закрепление условий труда в трудовом договоре. Анализ международных стандартов и национальных актов позволил классифицировать условия труда мигрантов на: условия трудоустройства; условия, содержащиеся в трудовом договоре; здоровые и безопасные условия труда; а также другие условия, которые могут предусматриваться как самим трудовым договором, так и законодательством.

Условиями осуществления трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь являются получение специального

разрешения на осуществление трудовой деятельности и заключение трудового договора согласно ч. 2 ст. 25 Закона о трудовой миграции. Кроме этого, Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь требует также при подаче заявления на получение специального разрешения дополнительно представить письменное обязательство о трудоустройстве иностранного гражданина и уведомить подразделение по гражданству и миграции о заключении и прекращении трудового договора в течение трех рабочих дней [3]. Причем, если обязанность уведомления предусмотрена в ч. 2 ст. 35 Закона о трудовой миграции, то представление письменного обязательства о трудоустройстве иностранного гражданина не зафиксировано в качестве обязанности нанимателя.

Согласно ст. 33 Закона о трудовой миграции в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом должны содержаться условия труда, предусмотренные ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь и законодательством о миграции. Согласно положениям Трудового кодекса трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие условия: место работы, трудовую функцию, основные права и обязанности работника и нанимателя, режим труда и отдыха, оплата труда. Закон о трудовой миграции предусматривает обязательное включение в трудовой договор с иностранным работником также условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания, срок трудового договора, гарантирует размер оплаты труда не ниже размера минимальной заработной платы, действующей в Республике Беларусь на дату заключения трудового договора (ст. 33), а для мигрантов из числа высококвалифицированных специалистов размер месячной заработной платы не ниже 5-кратной величины месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь (ст. 1). Кроме указанных условий трудового договора, п. 2 Указа № 202 предусмотрено, что обязанности трудящегося-иммигранта, вытекающие из требований к осуществлению трудовой деятельности и пребыванию, являются обязательными условиями заключаемого с ним трудового договора.

Важную роль для трудящихся-иммигрантов имеют здоровые и безопасные условия труда. Статья 3 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» предусматривает равные права мигрантов с гражданами Республики Беларусь по вопросам охраны труда. Однако новая редакция Закона о трудовой миграции не содержит в качестве основной гарантии мигрантам право на здоровые и безопасные условия труда при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты в связи с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности или смерти вследствие несчастных случаев на производстве.

Для сравнения отметим, что ст. 19 Закона о трудовой миграции предусматривает в качестве обязательного условия трудового договора, заключенного между трудящимся-эмигрантом и иностранным нанимателем для выполнения работы за пределами Республики Беларусь, такое условие: порядок возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью трудящегося-эмигранта

в процессе его трудовой деятельности у иностранного нанимателя. Подобного условия трудового договора с трудящимся-иммигрантом Закон о трудовой миграции в качестве обязательного не предусматривает, а ч. 1 ст. 35 этого Закона предоставляет право нанимателям определять в трудовом договоре дополнительные сведения и условия.

В результате исследования мы пришли к следующим выводам.

1. Закон о трудовой миграции не гарантирует трудящимся-иммигрантам право на здоровые и безопасные условия труда при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь, не предусматривает гарантию на выплаты в связи с утратой мигрантами здоровья, трудоспособности или смертью вследствие несчастных случаев на производстве. А законодательство об охране труда распространяет такие гарантии на трудящихся-мигрантов. Представляется целесообразным дополнить ч. 1 ст. 34 Закона о трудовой миграции абзацем следующего содержания: «Трудящийся-иммигрант имеет право на:

...здоровые и безопасные условия труда, выплаты в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Республики Беларусь об охране труда;». Указанное дополнение с учетом имеющихся норм способно обеспечить надлежащие условия труда и защищать здоровье трудящегося-иммигранта на всех этапах производственной деятельности.

Кроме того, считаем уместным распространить условие трудового договора с трудящимся-эмигрантом, закрепленное в ст. 19 Закона о трудовой миграции, и на трудящихся-иммигрантов и дополнить ч. 2 ст. 33 Закона о трудовой миграции, включив в качестве обязательного условия в трудовой договор между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь условие о порядке возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью трудящегося-иммигранта в процессе его трудовой деятельности у нанимателя Республики Беларусь.

2. Помимо законодательства, условия трудового договора с трудящимися-иммигрантами также являются гарантом их прав. Указ № 202 предусматривает дополнительные требования и обязанности к осуществлению трудовой деятельности как иностранными гражданами, так и нанимателями, которые необходимо включить в качестве обязательных условий при заключении трудового договора. Например, с учетом трудовой функции трудящийся-иммигрант обязан подтвердить знание одного из государственных языков Республики Беларусь, а обязанностью нанимателя является организовать оценку знаний этого языка. Наниматель должен контролировать условия проживания трудящихся-иммигрантов, ознакомить их с должностной (рабочей) инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, и осуществлять проверку знаний указанных документов.

В то же время п. 2 Указа № 202 предусмотрено, что несоблюдение условий трудового договора трудящимся-иммигрантом может служить основанием для досрочного расторжения с ним трудового договора, а п. 3 гласит, что невыполнение нанимателями требований Указа № 202 является осуществлением

деятельности с использованием труда иностранного гражданина или лица без гражданства с нарушением установленного порядка и влечет ответственность в соответствии с законодательными актами.

В связи с этим представляется целесообразным делегировать Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь полномочия по разработке и утверждению Примерной формы трудового договора с трудящимся-иммигрантом, предусмотрев все необходимые условия такого трудового договора. Это позволит нанимателям единообразно устанавливать условия трудового договора с иностранными работниками, избежать возможных ошибок и юридической ответственности.

3. Важными гарантиями трудовых прав трудящихся-иммигрантов является установление срока заключения трудового договора – не позднее 30 календарных дней с даты их въезда в Беларусь или получения специального разрешения (п. 1 Указа № 202) и предоставление нанимателем письменного обязательства о трудоустройстве при подаче заявления на получение специального разрешения [3].

Нам представляется необходимым дополнить обязанности нанимателя в отношении трудящихся-иммигрантов в ч. 2 ст. 35 Закона о трудовой миграции следующим: «Наниматель Республики Беларусь обязан:

...заключить трудовой договор с трудящимся-иммигрантом не позднее 30 календарных дней с даты въезда в Республику Беларусь при наличии специального разрешения или с даты получения специального разрешения;

...предоставить письменное обязательство о трудоустройстве трудящегося-иммигранта при подаче заявления на получение специального разрешения;».

Список использованной литературы

1. Не допустить катастрофы с дефицитом трудовых ресурсов // Белорусское телеграфное агентство. – 22 мая 2025 г. – URL: <https://belta.by/president/view/ne-dopustit-katastrofy-s-defitsitom-trudovyh-resursov-lukashenko-objjasnil-zachem-strane-nuzhny-716438-2025/> (дата обращения: 07.11.2025).

2. Учет трудящихся-мигрантов. – URL: <https://mvd.gov.by/ru/page/uchet-trudyashihsya-emigrantov-i-trudyashihsya-migrantov> (дата обращения: 07.11.2025).

3. Трудовая миграция. – URL: <https://mvd.gov.by/ru/page/departament-po-grazhdanstvu-i-migraci/trudovaya-migraciya> (дата обращения: 07.11.2025).